Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale „ n. 278 del 14 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 14 novembre 1960** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1304.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della birra e del malto.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1304**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della birra e del malto.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto nazionale 20 maggio 1959, e relative tabelle, per i lavoratori addetti all'industria della birra e del malto, stipulato tra l'Unione Italiana Fabbricanti Birra e Malto, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Unione Italiana Fabbricanti Birra e Malto, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visto l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 52 del 12 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto nazionale 20 maggio 1959, relativo ai lavoratori addetti alle industrie della birra e del malto, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della birra e del malto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 *novembre* 1960

Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 13. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DEL 20 MAGGIO 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA BIRRA E MALTO

in Roma, addì 20 maggio 1959,

tra

l'Unione Italiana Fabbricanti Birra e Malto, rappresentata dal Direttore dott. *Giovanni Policastri*, dal dott. *Marcello Malgeri* Delegato della Presidenza, dal dott. *Cesare Martin* e una Delegazione industriale composta dai signori Comm. *Felice Luciani* in rappresentanza della Società Dreher, il dott. *Walter Wührer* assistito dal dott. *Carlo Polli* in rappresentanza della Società Wührer e il dott. *Salvatore Rosano* delegato della Società Peroni, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Rossi* e dell'avv. *Antonio Zanini*

e

la F.I.L.I.A. rappresentata dal signor *Peppino Dall'Aglio*, Segretario Generale, dai signori *Vincenzo Ansanelli* e *Orfeo Mannocci*, Segretari Nazionali, e dai signori *Vuzzoli, Russo, Pennesi, Mugnaini, Astore, Bertolini, Scaforo, Nieri, Paccucci*

e

la F.U.L.P.I.A., rappresentata dal Segretario Generale *Ugo Zino*, dai Segretari Nazionali *Giuseppe Motta* e *Ubaldo Biondi*, e dai lavoratori *Guido Ettore, Magnacca Carmine, Gabbrielli Armando, Giancaspero Michele, Marsili Alfonso, Destro Angelo* e *Cavalli Francesco*

e

la U.I.L.I.A. rappresentata dal Segretario Responsabile Nazionale sig. *Ferruccio Bigi*, assistito dai signori *Simeoni Francesco, Turchetti Carmine* e dott. *Bigi Titano*.

in Roma, addì 20 maggio 1959,

tra

l'Unione Italiana Fabbricanti Birra e Malto, rappresentata dal Direttore dott. *Giovanni Policastri*, dal dott. *Marcello Malgeri* Delegato della Presidenza, dal dott. *Cesare Martin* e una Delegazione industriale composta dai signori Comm. *Felice Luciani* in rappresentanza della Società Dreher, il dott. *Walter Wührer* assistito dal dott. *Carlo Polli* in rappresentanza della Società Wührer e il dott. *Salvatore Rosano* delegato della Società Peroni, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Rossi* e dell'avv. *Antonio Zanini*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione, C.I.S.N.A.L., rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Francesco Nardeschi* assistito dai signori *De Filippo* e *Giarrizzo Armando*;

si è stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'industria della birra e del malto ed i lavoratori in esse occupati.

PARTE PRIMA
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.
AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.
ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.
DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'articolo 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di una ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore, è concesso di consumare i pasti sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1) Lavoro straordinario diurno, 32 %;

2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo), 48 %;

3) Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore, 60 %;

4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali, 48 %;

5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni, 42 %;

6) Lavoro straordinario notturno, 48 %;

7) Lavoro a turni notturni, 14,40 %;

8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22, 42 %.

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza, più indennità speciale).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno - 1 gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua - mobile;
5) Ascensione - mobile;
6) Corpus Domini - mobile;
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1 novembre;
10) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*) valgono le norme di legge.

c) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Limitatamente alla festività del S. Patrono qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituizone con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del S. Patrono sarà corrisposta, oltre alla retribuzione prevista per le festività infrasettimanali, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza, più indennità speciale) per le ore lavorate senza la maggiorazione del lavoro festivo.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui ai punti *b*) e *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interes-

sate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento all'accordo aggiuntivo, che fa parte integrante del presente contratto (vedi Parte V Accordo Aggiuntivo).

Art. 19.

APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 14 ed i 18 anni per acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato attraverso il tirocinio praticato ed una preparazione teorica.

E' consentita l'assunzione di tale personale come apprendista fino ad una età massima di 20 anni.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi consecutivi presso altre aziende, con lavorazioni similari esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso in cui la interruzione di cui sopra sia dovuta a chiamata alle armi per servizio militare di leva (ferme restando le norme di cui all'art. 35) la interruzione stessa sarà pari alla durata del servizio militare per obblighi di leva.

I giovani sono ammessi all'assunzione in qualità di apprendista fino all'età massima sopra indicate, salvo che non risulti applicabile il comma precedente.

La durata dell'apprendistato non potrà superare i tre anni.

L'apprendista di età superiore ai 17 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare, e di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto dell'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggio di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengono destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C. C. N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità (Allegato IV).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al terzo comma dell'ar. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudine dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazioni sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva (paga base più aumenti di merito più contigenza, più indennità speciale) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

oltre il 20° anno compiuto di anzianità: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della decorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza, più la indennità speciale. Per gli operai retribuiti ad incentivo, si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 e al Regolamento di attuazione della stessa approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con il riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattie o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono comulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimita in attesa del congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento esclusi i casi previsti dall'art. 44 dà diritto all'operaio a percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente contratto nazionale di categoria, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Agli effetti del presente articolo la retribuzione è composta dal salario di fatto, dalla indennità di contingenza e da ogni altro elemento a carattere determinato e continuativo in atto alla cessazione del rapporto, oltre al rateo della gratifica natalizia.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio, o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice Civile (articolo 2122), quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto Regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda dovrà curare di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificato motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del Regolamento Interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) dell'art. 43;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali

4) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12) dell'art. 43 e punto 4) dell'art. 44-a) riguardano la consumazione dei prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto primo dell'art. 44-b).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare come mezzo essenziale ad essa il maggiore impulso per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizioni di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali e locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali (art. 31 e art. 32, primo e secondo comma) del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia Centro-Meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia Settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi della regolamentazione degli operai:

affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; casi di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili da lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizione del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati (parte III).

Art. 7.

RETRIBUZIONE MENSILE

I minimi mensili contrattuali in vigore al 1° maggio 1959, risultano dalla apposita tabella allegata.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile, contingenza, l'indennità speciale) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni: 13 giorni lavorativi; da oltre 5 fino a 14: 16 giorni lavorativi; da oltre 14 fino a 20: 18 giorni lavorativi; oltre i 20 anni: 22 giorni lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33% del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato « ex novo » con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodi di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengono passati alla qualifica di intermedio e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 della allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbiano compiuto, rispettivamente, almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per la applicazione del presente articolo. - Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari al 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50% dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura di:

a) 4% per il primo e secondo biennio di anzianità;

b) 5% per i bienni dal terzo al decimo.

Tali aliquote, per anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece *l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo* contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda la quota di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Disposizione transitoria

Per gli intermedi che al momento della entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato una anzianità (utile agli effetti delle disposizioni dell'articolo di cui sopra) superiore a 9 bienni, il nono aumento periodico verrà riconosciuto con decorrenza dal momento di entrata in vigore del contratto stesso; per detti intermedi il decimo aumento periodico — per l'anzianità eventualmente maturata o maturanda relativa al decimo biennio — verrà riconosciuto alla scadenza del termine di due anni, decorrente dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione dell'intera retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di metà retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a tre anni compiuti	3	1	2
b) da oltre 3 anni fino a 6 anni comp.	4	1½	2½
c) da oltre 6 anni fino a 12 anni comp.	6	2	4
d) da oltre 12 anni in poi	8	2½	5½

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza

dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti nella tabella alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio compiuti:

— 20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio compiuti:

— 60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato e non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preaviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia Settentrionale e l'Italia Centro-Meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 C. C.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità	50%
oltre i 5 e fino a 10 anni	75%
oltre i 10 anni di anzianità	100%

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste di cui all'art. 3 della parte IV comune.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6 per quel che concerne lo stato giuridico il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al quinto comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'alta Italia e rispettivamente all'art. 31, primo comma, e 33 dello accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Meridionale.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda; sempre che questi abbiano la idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considera come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria* - impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria* - impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria* - impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto. (Vedi allegato).

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti alla industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima stabilita della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malatia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni tre anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento e nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, metà della quota oraria di stipendio mensile esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'Azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma quarto del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Ar. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . 40%

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo . 65%

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali 65%

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali 65%

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . 50%

g) lavoro straordinario feriale notturno . 65%

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . 100%

i) lavoro a turni notturni 12%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza e la indennità speciale.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme Interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 5 anni fino a 10 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 11 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con le specificazioni degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito nè, i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al precedente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma. Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Disposizione transitoria

Per gli impiegati che al momento della entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato una anzianità (utile agli effetti delle disposizioni dell'articolo di cui sopra) superiore a 11 bienni, l'undicesimo aumento verrà riconosciuto con decorrenza dal momento di entrata in vigore del contratto stesso; per detti impiegati il dodicesimo aumento periodico — per l'anzianità già maturata o maturanda relativa al dodicesimo biennio — verrà riconosciuto alla scadenza del termine di due anni decorrente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DANARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 % del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona purè malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito, con le modalità concordate dalle parti interessate, con ritenute per ogni periodo di paga, normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 % della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato e tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetti il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati, e il perimetro del più vicino abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela della impiegata durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di cinque mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza e metà retribuzione per i successivi tre mesi fatta deduzione di quanto essa percepisca per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durate il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risulino più favorevoli alla impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso della anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti . .	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni . . .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà un trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R. D. L. 13 novembre 1934, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore

punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

b) *per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10*:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini, o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati, o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) *per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio* 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R. D. L. 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) *per l'anzianità di servizio dal* 1° *luglio* 1937 *al* 31 *dicembre* 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, e l'indennità speciale, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi

altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae », per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) *per l'anzianità di servizio dal* 1° *gennaio* 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc. di cui al comma precedente vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media, dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa Pensione, Previdenza, Assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini e il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del C. C.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione o la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto Collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo

quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con la applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purchè non contengano modificazioni e limitazioni di diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio-base degli impiegati con decorrenza 1° maggio 1959 rimane stabilita come da tabelle allegate (Allegato III).

PARTE QUARTA
PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti di tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente Contratto Collettivo di Lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'azienda il lavoratore

conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni Sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità Giudiziaria alle competenti Associazioni Sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore dal 1° maggio 1959 e avrà durata sino al 30 aprile 1961.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

PARTE QUINTA

ARTICOLI DELL'ACCORDO AGGIUNTIVO PER L'INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO

Art. 1.

INDENNITÀ DISAGIO

Agli operai addetti costantemente e stabilmente alle cantine di fermentazione e di deposito, alle sale di cottura ed ai piani di torrefazione delle malterie verrà corrisposta una indennità suppletiva ordinaria denominata « di disagio » pari all'8 % del minimo contrattuale della categoria di appartenenza, aumentato della indennità di contingenza. Detta indennità sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario, nè sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

Art. 2.

INDUMENTI DI LAVORO

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

— zoccoli di legno a tutti coloro che lavorano permanentemente in ambienti con pavimenti bagnati;

— stivali di gomma a coloro che sono addetti al lavaggio dei serbatoi operando nell'interno dei serbatoi stessi;

— maglie di lana, mutande o equivalenti indumenti protettivi e calze di lana (3 paia all'anno) agli addetti alle cantine di fermentazione e di deposito ed ai filtratori;

— grembiuli al personale addetto alle macchine che possono dare spruzzi costanti di acqua o di birra.

Le eventuali situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda in materia di indumenti da lavoro verranno sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Le aziende forniranno in uso ai lavoratori fissi e stagionali una tuta all'anno.

Art. 3.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice

attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'industria della birra, si conviene che ai sottoelencati operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia venga corrisposta la paga base minima rapportata ad orari di 8, 9 e 10 ore giornaliere indicata a fianco di ciascuna categoria:

(Vedi tabella Allegato I).

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli operai addetti a lavori discontinui non elencati nella tabella sopra citata e cioè i fattorini distributori di birra nelle città sedi di fabbrica e gli addetti ai trasporti (ad es. autisti per i quali nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto attraverso particolari condizioni di lavoro, carrettieri ecc.) date le particolari e differenti condizioni aziendali in materia di distribuzione della birra, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 4.

CATEGORIA OPERAI
(di cui all'art. 18 del contratto nazionale parte generale regolamentare)

Tenuto conto delle particolari caratteristiche tecniche della industria della birra:

si conviene che le qualifiche degli operai delle fabbriche di birra nel territorio nazionale continueranno ad essere indicate dalle nomenclature tradizionali;

ai soli fini della determinazione delle paghe corrispondenti alle voci previste dai concordati interconfederali, sarà effettuata in base alle seguenti ripartizioni l'assegnazione delle rispettive categorie:

UOMINI

Categoria 1ª - (*operai specializzati*): Quelli specializzati nei lavori della birra; molinai, cuocitori, fermentatori, cantinieri, filtratori, bottai, si cumulino o meno queste mansioni in un'unica persona; i conduttori di caldaie che richiedono patente di 1° grado, nonchè gli operai di mestieri varî ai quali sia assegnato stabilmente un lavoro che richieda particolare competenza professionale, tecnica e pratica.

Categoria 2ª - (*operai qualificati*): Gli operai di mestieri varî addetti alle manutenzioni e riparazioni in genere, i quali compiono un lavoro che richiede una competenza specifica, gli operai addetti alla conduzione dei compressori frigoriferi, delle pasteurizzatrici, al raffreddamento della cotta, i fuochisti patentati, nonchè gli infermieri patentati.

Categoria 3ª - (*manovali specializzati*): Si identificano con gli operai che compiono un lavoro per il quale non è richiesta una competenza specifica, quali gli aiuti fissi alle categorie 1ª e 2ª, gli addetti stabilmente alla sala-cotta, alle cantine al lavaggio ed impeciatura dei fusti, (a meno che non compiano un lavoro di manovalanza comune), alla regolazione delle macchine imbottigliatrici e tappatrici, alle manovre delle gru, alla riparazione delle casse, i portieri, i custodi, gli uscieri.

Categoria 4ª - (*manovali comuni*): Tutti gli altri operai non contemplati nelle precedenti categorie, inquantochè compiono lavori di semplice manovalanza.

DONNE

Categoria 1ª: Le operaie le cui mansioni prevalenti rientrano tra quelle contemplate per la 2ª categoria degli uomini.

Categoria 2ª: Le operaie le cui mansioni prevalenti rientrano tra quelle contemplate per la 3ª categoria degli uomini.

Categoria 3ª: Tutte le altre operaie non comprese nelle prime due categorie.

Art. 5.

GENERI IN NATURA

Considerato che nelle fabbriche di birra esiste la consuetudine di concedere, gradualmente o a prezzo ridotto, birra ai dipendenti, date le particolari e differenti situazioni aziendali in materia, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite.

Art. 6.

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria della birra non si effettua lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in calce.

La percentuale prevista dal detto accordo viene riproporzionata all'8% della paga base contrattuale.

CONCORDATO INTERCONFEDERALE DEL 6 DICEMBRE 1945

COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 per cento oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 7.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione dei premi di produzione e di rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale oraria nelle seguenti misure:

OPERAI

UOMINI

Operai specializzati:	
Superiori ai 20 anni	25,75
dai 18 ai 20 anni	23,60
dai 16 ai 18 anni	18,40
Operai qualificati:	
Superiori ai 20 anni	23,10
dai 18 ai 20 anni	21,15
dai 16 ai 18 anni	16,50
inferiori ai 16 anni	11,45
Manovali specializzati:	
Superiori ai 20 anni	21,90
dai 18 ai 20 anni	20,40
dai 16 ai 18 anni	15,75
inferiori ai 16 anni	10,80
Manovali comuni:	
Superiori ai 20 anni	20,50
dai 18 ai 20 anni	18,80
dai 16 ai 18 anni	14,60
inferiori ai 16 anni	10,15

DONNE

Prima categoria:	
Superiori ai 18 anni	18,15
dai 16 ai 18 anni	14,60
inferiori ai 16 anni	12,45
Seconda categoria:	
Superiori ai 18 anni	17,40
dai 16 ai 18 anni	12,25
inferiori ai 16 anni	10,40
Terza categoria:	
Superiori ai 18 anni	16,50
dai 16 ai 18 anni	11,75
inferiori ai 16 anni	9,85

EQUIPARATI

	Uomini	Donne
1° Grado - Superiori ai 21 anni	35,85	29,50
2° Grado - Superiori ai 21 anni	26,65	20,95

IMPIEGATI

	Uomini	Donne
Prima categoria:		
Superiori ai 21 anni	51,00	49,70
Seconda categoria:		
Superiori ai 21 anni	38,35	32,95
Inferiori ai 21 anni	33,35	28,60
Terza categoria « A »:		
Superiori ai 21 anni	28,55	24,85
dai 19 ai 21 anni	27,05	23,25
dai 18 ai 19 anni	24,00	19,25
dai 17 ai 18 anni	20,65	17,60
inferiori ai 17 anni	19,10	16,35
Terza categoria « B »:		
Superiori ai 21 anni	24,20	20,90
dai 19 ai 21 anni	23,05	19,90
dai 18 ai 19 anni	20,75	16,40
dai 17 ai 18 anni	17,45	15,00
inferiori ai 17 anni	16,50	14,10

Tale indennità speciale oraria verrà corrisposta per ogni ora contrattuale retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui, di semplice attesa o custodia, le quote orarie di indennità verranno computate secondo i criteri stabiliti con l'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

INDENNITÀ SPECIALE ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

UOMINI

	Indenn. giorn. per 8 ore	Indenn. giorn. per 9 ore	Indenn. giorn. per 10 ore
Categoria prima:			
Superiori ai 20 anni	205,55	221,80	238.00
dai 18 ai 20 anni	188,70	203,50	218,45
dai 16 ai 18 anni	146,85	158,40	170,05
Categoria seconda:			
Superiori ai 20 anni	184,60	199,10	213,65
dai 18 ai 20 anni	169,25	182,55	195,80
dai 16 ai 18 anni	131,65	142.00	152,40
inferiori ai 16 anni	91,10	98,65	105,45
Categoria terza:			
Superiori ai 20 anni	174,75	187,70	200,60
dai 18 ai 20 anni	162,70	174,50	186,30
dai 16 ai 18 anni	125,60	134,80	144,00
inferiori ai 16 anni	86,25	92,65	98,95
Categoria quarta:			
Superiori ai 20 anni	163,85	176,75	189,65
dai 18 ai 20 anni	150,75	161,95	173,75
dai 16 ai 18 anni	116,85	126,05	135,25
inferiori ai 16 anni	80,85	87,25	93,55
DONNE			
Superiori ai 18 anni	131,55	141,90	152,25
dai 16 ai 18 anni	93,75	101,15	108,55
inferiori ai 16 anni	78,10	84,25	90,45

TABELLA 1

MINIMI SALARIALI ORARI OPERAI — UOMINI

in vigore dal 1° maggio 1959

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0															
Milano	211,75	205,85	182,15	190 10	18[illegible],65	162,15	134 10	180 —	168 —	132,60	104,40	168,85	157,65	124,60	86,70
Torino	207,15	201,35	178,25	186 —	1[illegible]0,60	158,55	131 15	176,10	164,35	129,70	102,15	165,20	154,30	121,95	84,80
Genova	205,30	199,55	176,65	184,35	17[illegible],95	157,15	119 55	174,45	162,90	128,50	101,20	163,70	152,95	120,85	84 —
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	204,35	198,70	175 85	183,50	178 20	156,45	119 45	173,70	162,20	127,95	100,75	163 —	152,20	120,30	83,60
Situazione extra Varese	206,55	200,90	177 75	185,50	180,10	158,15	130,90	175,65	163,95	129,40	101,80	164,75	153,95	121,65	84,60
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	197,45	191,95	169,90	176,05	170 90	150,05	124 20	166,65	155,55	122,70	96,65	156,35	146 —	115,40	80,30
Situazioni extra Crema	209,55	203,70	180,25	188,20	18[illegible],65	160,40	132,70	178,20	166,35	131,20	103,35	167,05	156 —	123,35	85,75
Sondrio	203,10	197,45	174,80	182,35	17[illegible],40	155,50	128,65	172,60	161,10	127,10	100,15	161,95	151,25	119,50	83,05
Trieste	197,55	192 —	169,95	177,40	172,20	15[illegible] 25	125,05	157,95	156,75	123,55	97,35	157,50	147,10	116,25	80,80
Verbania	200,35	194,80	172,35	179,90	17[illegible],65	153,35	126,85	170,20	158,95	125,40	98,65	159,75	149,20	117,95	82 —
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	193,80	188,45	166,75	172 75	1[illegible]7,65	147,25	121 80	163,50	152,60	120,40	94,85	153,35	143,30	113,25	78,70
Situazione extra Biella	206,65	200,95	177 80	185,00	1[illegible]0,15	158,25	130 95	175,70	164,05	129,40	101,85	164,80	154 —	121,65	84,65
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona	190,95	185,65	164 30	169,85	1[illegible] 85	144,80	119,80	160,70	149,95	118,35	93,15	150,45	140,50	111,05	77,25
Situazione extra « Birra e Malto »: Vicenza	192,85	187,50	165,90	171 —	16[illegible],95	145,80	120,60	161,85	151,15	119,25	93,90	150,65	140,70	111,15	77,30
ZONA V:															
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	186,35	181,15	160 35	166,45	161 50	141,90	117 35	157,05	146,60	115,65	91 —	146,70	137,05	108,30	75,30
Situazione extra « Birra e Malto »: Belluno	188,75	183,50	162,45	166,75	161,85	142,25	117,65	157,45	147 —	116 —	91,35	146,25	136,55	107,90	75,05
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia	184,35	179,20	153,65	164,60	15[illegible],75	140,35	116 10	155,35	144,95	114,40	90,10	145,20	135,55	107,10	74,45
Situazione extra « Birra e Malto » Udine	186,85	181,70	160,80	165,15	16[illegible],25	140,80	116,45	155,85	145,50	114,85	90,40	144,70	135,20	106,85	74,25
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	180,85	175,80	155,55	160 15	15[illegible],45	136,55	112,95	151,05	141,05	111,20	87,55	140,70	131,40	103,85	72,20
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	176,55	171,70	151 95	157,55	15[illegible] —	134,35	111,15	148,60	138,65	109,35	86,15	138,50	129,30	102,25	71,05
Situazione extra: Valdarno	182,50	177,45	157,05	162,90	15[illegible],10	138,90	114,90	153,75	143,50	113,25	89,15	143,15	133,70	105,70	73,45
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	170,10	165,45	146,45	150 30	146,85	128,10	106 —	141,60	132,20	104,35	82,15	131,90	123,20	97,35	67,70
Situazione extra Ascoli Piceno	170,70	165,85	146,85	150,80	146,10	128,60	106,40	142,10	132,65	104,65	82,40	132,25	123,55	97,60	67,85
ZONA X:															
Avellino, Benevento Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	164,65	160,05	141,65	145,65	141,40	124,25	102,70	136,80	127,70	100,70	79,30	126,70	118,35	93,50	65 —
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	158,80	154,30	136,60	140 40	13[illegible],30	119,65	99,05	131,95	123,15	97,20	76,50	122,15	114,10	90 15	62,70
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	149,60	145,45	128,75	132 20	123,45	112,80	93,35	124,30	116 —	91,50	72,05	115,05	107,50	84,90	59,05

TABELLA 2

MINIMI SALARIALI ORARI OPERAI — DONNE

in vigore dal 1° maggio 1959

ZONE	1ª CATEGORIA superiore 20 anni	1ª CATEGORIA 18-20 anni	1ª CATEGORIA 16-18 anni	1ª CATEGORIA inferiore 16 anni	2ª CATEGORIA superiore 20 anni	2ª CATEGORIA 18-20 anni	2ª CATEGORIA 16-18 anni	2ª CATEGORIA inferiore 16 anni	3ª CATEGORIA superiore 20 anni	3ª CATEGORIA 18-20 anni	3ª CATEGORIA 16-18 anni	3ª CATEGORIA inferiore 16 anni
ZONA 0												
Milano	159,75	133,75	126 —	114,45	151,15	126,70	112,35	97,60	141,85	119,40	106,60	85,20
Torino	156,30	130,90	123,30	109,05	147,85	123,85	109,90	95,55	138,75	116,85	104,25	83,45
Genova	154,90	129,75	122,20	103,10	146,55	122,80	108,95	94,65	137,50	115,80	103,35	82,65
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	154,20	129,15	121,60	107,65	145,85	122,25	108,45	94,20	136,90	115,20	102,80	82,35
Situazione extra: Varese	155,90	130,55	122,90	108,80	147,50	123,60	109,60	95,25	138,40	116,55	103,95	83,20
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	147,90	123,80	116,65	103,25	139,95	117,25	104 —	90,40	131,30	110,55	98,60	79 —
Situazioni extra												
Crema	158,10	132,35	124,65	110,30	149,65	125,40	111,20	96,65	140,35	118,10	105,45	84,35
Sondrio	153,20	128,35	120,85	106,90	144,90	121,45	107,75	93,60	136,05	114,50	102,25	81,75
Trieste	149 —	124,75	117,55	104 —	141,05	118,20	104,80	91,10	132,30	111,35	99,40	79,60
Verbania	151,15	126,55	119,20	105,50	142,95	119,80	105,20	92,35	134,25	112,95	100,80	80,70
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	145,20	121,55	114,45	101,25	137,25	115,05	101,95	88,70	128,85	108,50	96,85	77,45
Situazione extra: Biella	155,90	130,55	122,90	108,80	147,55	123,65	109 65	95,25	138,50	116,60	104 —	83,25
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna Verona	142,70	119,45	112,60	99,55	134,90	113,05	100 30	87,15	126,40	106,40	94,95	76 —
Situazione extra « Birra e Malto »: Vicenza	143,70	120,35	113,35	100,30	135,95	113,90	101,05	87,80	126,55	106,60	95,05	76,15
ZONA V:												
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli Parma, Piacenza, R. Emilia	139,80	117,05	110,25	97,55	131,90	110,50	98,05	85,15	123,30	103,70	92,55	74,10
Situazione extra « Birra e Malto » Belluno	140,15	117,35	110,50	97,75	132,20	110,80	98,25	85,45	122,80	103,45	92,30	73,90
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia,	138,25	115,85	109,10	96,45	130,45	109,30	96 95	84,25	121,95	102,05	91,65	73,30
Situazione extra « Birra e Malto » Udine	138,75	116,15	109,45	96,85	130,90	109,65	97 25	84,60	121,60	102,40	91,35	73,10
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	134,55	112,65	106,10	93,90	126,80	106,20	94 20	81,85	118,25	99,50	88,80	71,10
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	132,35	110,85	104,45	92,40	124,70	104,55	92,70	80,60	116,30	98 —	87,40	69,95
Situazione extra: Valdarno	136,90	114,60	107,95	95,55	129,05	108,20	95,95	83,40	120,25	101,20	90,30	72,25
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	126,50	105,80	99,55	88,15	118,95	99,70	88 35	76,80	110,80	93,30	83,25	66,60
Situazione extra Ascoli Piceno	126,75	106,05	100 —	88,35	119,30	100,05	88,70	77,10	111,15	93,50	83,50	66,90
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	122,45	102,50	96,50	85,45	114,85	96,20	85 35	74,15	106,45	89,65	79,90	64 —
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	118 —	98,85	93,05	82,30	110,80	92,85	82 40	71,55	102,60	86,40	77,10	61,75
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	111,15	93,10	87,65	77,55	104,40	87,45	77,50	67,35	96,65	81,40	72,60	58,15

MINIMI SALARIALI GIORNALIERI PER GLI ADDETTI A LAVORI

in vigore dal

		ZONA 0			ZONA I		ZONA II				
								SITUAZIONE EXTRA			
		Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma	Extra Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, M. Carrara, Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania
UOMINI											
CATEGORIA PRIMA											
Superiore ai 20 anni	per 8 ore	1.693,55	1.656,75	1.642,10	1.634,60	1.652,50	1.579,30	1.676,10	1.624,70	1.587,40	1.602,45
	per 9 ore	1.846,75	1.787,20	1.771,40	1.763,25	1.782,65	1.703,75	1.808,10	1.752,60	1.712,35	1.728,70
	per 10 ore	1.960,25	1.917,70	1.900,75	1.891,95	1.912,75	1.828,15	1.940,10	1.880,55	1.837,30	1.854,90
Dai 18 ai 20 anni	per 8 ore	1.646,35	1.610,50	1.596,35	1.589,25	1.606,75	1.535,50	1.629,40	1.579,30	1.543 —	1.558,10
	per 9 ore	1.776,05	1.737,35	1.722,05	1.714,45	1.733,25	1.656,40	1.757,65	1.703,75	1.661,55	1.680,80
	per 10 ore	1.905,60	1.864,15	1.847,75	1.839,55	1.859,80	1.777,30	1.885,05	1.828,05	1.786,05	1.803,30
Dai 16 ai 18 anni	per 8 ore	1.457,15	1.425,55	1.412,80	1.406,65	1.421,70	1.359,05	1.442,05	1.398,15	1.365,65	1.378,80
	per 9 ore	1.571,85	1.537,80	1.524,05	1.517,40	1.533,70	1.466,05	1.557,95	1.508,30	1.473,10	1.487,40
	per 10 ore	1.690,70	1.650,05	1.635,20	1.628,20	1.645,70	1.573,05	1.673,80	1.618,35	1.580,70	1.596 —
CATEGORIA SECONDA											
Superiori ai 20 anni	per 8 ore	1.520,85	1.487,80	1.474,60	1.467,95	1.484,05	1.408,05	1.504,75	1.458,55	1.425,55	1.438,75
	per 9 ore	1.640,60	1.593,20	1.590,75	1.583,55	1.600,90	1.519 —	1.623,25	1.573,40	1.537,80	1.552,05
	per 10 ore	1.760,40	1.698,55	1.706,90	1.699,20	1.717,70	1.629,85	1.741,80	1.688,25	1.650,05	1.665,30
Dai 18 ai 20 anni	per 8 ore	1.476,45	1.444,40	1.431,15	1.425 —	1.440,65	1.367 —	1.460,95	1.416,05	1.383,55	1.396,80
	per 9 ore	1.592,75	1.558,10	1.543,90	1.537,25	1.554 —	1.474,65	1.590,65	1.527,05	1.492,50	1.506,75
	per 10 ore	1.709 —	1.671,90	1.656,55	1.649,45	1.667,45	1.582,30	1.691,05	1.639,10	1.601,35	1.616,75
Dai 16 ai 18 anni	per 8 ore	1.296,70	1.268,35	1.257,10	1.251,40	1.265,05	1.200,50	1.283,05	1.243,85	1.215,10	1.226,90
	per 9 ore	1.398,85	1.368,25	1.356,05	1.349,95	1.364,70	1.295,05	1.384,—	1.341,80	1.310,75	1.323,50
	per 10 ore	1.500,90	1.468,20	1.455,05	1.448,50	1.464,35	1.389,50	1.485,10	1.439,80	1.406,45	1.420,10
Inferiori ai 16 anni	per 8 ore	1.072,60	1.048,95	1.040 —	1.035,30	1.046,60	992,80	1.061,20	1.028,70	1.005,15	1.014,55
	per 9 ore	1.157 —	1.131,55	1.121,85	1.116,80	1.129,05	1.070,95	1.144,85	1.109,65	1.084,25	1.094,45
	per 10 ore	1.241,50	1.214,20	1.203,85	1.198,35	1.211,45	1.149,20	1.228,40	1.190,70	1.163,40	1.174,35
CATEGORIA TERZA											
Superiori ai 20 anni	per 8 ore	1.439,65	1.408,60	1.395,80	1.389,65	1.404,75	1.333,05	1.425 —	1.380,70	1.349,60	1.361,80
	per 9 ore	1.553,05	1.519,40	1.505,75	1.499,10	1.515,40	1.438,05	1.537,25	1.489,45	1.455,85	1.469 —
	per 10 ore	1.666,40	1.630,35	1.615,65	1.608,50	1.626,10	1.543 —	1.649,55	1.598,10	1.562,15	1.576,35
Dai 18 ai 20 anni	per 8 ore	1.343,90	1.314,60	1.302,85	1.297,15	1.311,70	1.244,35	1.330,20	1.288,70	1.259,45	1.271,25
	per 9 ore	1.449,70	1.418,15	1.405,45	1.399,35	1.414,65	1.342,30	1.434,95	1.390,15	1.358,55	1.371,30
	per 10 ore	1.555,55	1.521,70	1.508,10	1.501,50	1.517,85	1.440,25	1.539,70	1.491,65	1.457,75	1.471,45

TABELLA 3

DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

1º maggio 1959

ZONA III		ZONA IV		ZONA V		ZONA VI		ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Extra Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona	Extra « Birra e Malto » Vicenza	Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	Extra « Birra e Malto » Belluno	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia	Extra « Birra e Malto » Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Arezzo, Bari, Pescara, Perugia, Salerno, Taranto, Terni	Extra Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Extra Ascoli Piceno	Avellino, Nuoro, Benevento, Sassari, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Teramo, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
1.550,15	1.653 —	1.527,45	1.542,55	1.490,65	1.510 —	1.474,60	1.494,90	1.446,30	1.412,30	1.460 —	1.300,85	1.365,10	1.317 —	1.269,85	1.198,25
1.672,20	1.783,15	1.647,70	1.664,05	1.608 —	1.628,90	1.590,75	1.612,65	1.560,10	1.523,55	1.574,90	1.468 —	1.472,65	1.420,70	1.369,80	1.290,35
1.794,25	1.913,35	1.768 —	1.785,55	1.725,45	1.747,80	1.706,90	1.730,35	1.674,10	1.634,80	1.689,90	1.575,25	1.580,05	1.524,40	1.469,75	1.384,60
1.507,20	1.607,20	1.485 —	1.499,65	1.449,10	1.467,95	1.433,55	1.453,35	1.406,20	1.373,15	1.419,35	1.323,15	1.326,90	1.280,20	1.234,45	1.163,15
1.625,85	1.733,70	1.601,95	1.617,70	1.563,25	1.583,55	1.546,45	1.567,80	1.516,90	1.481,25	1.531,20	1.427,35	1.431,40	1.381,05	1.331,65	1.254,75
1.744,50	1.860,30	1.718,85	1.735,75	1.677,30	1.699,20	1.659,35	1.682,25	1.627,65	1.589,40	1.642,95	1.531,50	1.535,90	1.481,80	1.428,85	1.346,40
1.334 —	1.422,25	1.314,20	1.327,35	1.282,55	1.299,55	1.268,90	1.286,30	1.244,35	1.215,10	1.256,15	1.171,20	1.174,50	1.133,45	1.092,85	1.029,65
1.439,05	1.534,30	1.417,60	1.431,90	1.383,55	1.401,85	1.368,75	1.387,65	1.342,30	1.428,70	1.355,05	1.263.45	1.267,—	1.222,70	1.178,90	1.110,70
1.544,05	1.646.25	1.521,15	1.536,40	1.484,50	1.504,20	1.468,70	1.488,85	1.440,25	1.524,40	1.454 —	1.355,65	1.359,45	1.311,95	1.264,95	1.191,75
1.331,65	1.484,50	1.358,50	1.367,95	1.331,15	1.334 —	1.316,50	1.320,75	1.281,10	1.260,40	1.302,85	1.202,40	1.206,10	1.165,10	1.123,10	1.058,40
1.490,50	1.601,35	1.465,50	1.475,65	1.435,95	1.439,05	1.420,20	1.424,75	1.381,95	1.359,60	1.405,45	1.297 —	1.301,05	1.256,75	1.211,50	1.141,80
1.599,30	1.718,30	1.572,50	1.583,35	1.540,75	1.541,05	1.523,90	1.528,75	1.482,90	1.458,90	1.508,05	1.391,65	1.396,05	1.348,50	1.299,90	1.225,10
1.341 —	1.441,10	1.318,85	1.327,85	1.292 —	1.294,80	1.277,80	1.282,05	1.243,45	1.223,60	1.264,65	1.166,95	1.170,70	1.131,10	1.090,05	1.027,30
1.446,65	1.554,60	1.422,70	1.432,45	1.393,75	1.396,85	1.378,45	1.383 —	1.341,35	1.319,85	1.364,20	1.258,85	1.262,90	1.220,15	1.175,80	1.108,15
1.552,30	1.668,10	1.526,65	1.537 —	1.495,50	1.498,75	1.479,05	1.484 —	1.439,20	1.416,30	1.463,80	1.350,75	1.355,10	1.309,20	1.261,65	1.189,05
1.177,80	1.266 —	1.158,50	1.166,45	1.134.85	1.137,70	1.122,55	1.126,40	1.092,40	1.074,45	1.110,75	1.024,90	1.028,25	993,30	957,40	902,25
1.270,50	1.365,75	1.249,65	1.258,30	1.224,20	1.227,25	1.211 —	1.215,10	1.178,40	1.159 —	1.198,30	1.105,60	1.109,20	1.071,55	1.032,85	973,25
1.363,30	1.465,40	1.340,85	1.350,15	1.313,55	1.316,85	1.299,85	1.303,75	1.264,45	1.243,70	1.285,75	1.186,30	1.190,10	1.149,70	1.108,20	1.044,30
974,40	1.047,15	958,35	964,95	938,55	940,90	928,65	931,45	903,65	889 —	918,70	847,95	850,85	821,55	791,80	746,50
1.051,10	1.129,50	1.033,85	1.040,95	1.012,45	1.015 —	1.001,80	1.004,80	974,80	959,05	991,10	914,70	917,75	886,25	854,20	805,30
1.127,85	1.212 —	1.109,30	1.116,90	1.086,35	1.089,10	1.074,95	1.078,15	1.045,95	1.029 —	1.063,40	981,50	984,80	950,90	916,50	864,10
1.308 —	1.405,30	1.285,45	1.294,80	1.256,15	1.259,45	1.462,95	1.246,70	1.208,05	1.188,20	1.229,60	1.132,95	1.136,25	1.093,80	1.055,10	993,75
1.411 —	1.515,90	1.386,60	1.396,85	1.355,05	1.358,60	1.340,35	1.344,85	1.303,15	1.281,70	1.326,55	1.222,15	1.225,80	1.179,90	1.138,20	1.072,—
1.514 —	1.626.50	1.487,80	1.498,80	1.453,95	1.457,85	1.438,15	1.443 —	1.398,25	1.375,25	1.423,40	1.311,40	1.315,25	1.266 —	1.221,30	1.150,30
1.220,75	1.311 85	1.199,50	1.208,95	1.172,65	1.175,85	1.159,85	1.163,65	1.127,75	1.108,90	1.147,60	1.057,45	1.060,80	1.021,15	984,80	927,70
1.316,85	1.415,05	1.293,95	1.304,15	1.264,90	1.268,45	1.251,20	1.255,25	1.216,60	1.196,25	1.237,95	1.140,80	1.144,30	1.101,50	1.062,40	1.000,75
1.413,05	1.518.40	1.388,45	1.399,35	1.357,30	1.361,10	1.342,55	1.346,90	1.305,40	1.283,55	1.328,30	1.224,05	1.227,80	1.181,95	1.139,95	1.073,89

MINIMI SALARIALI GIORNALIERI PER GLI ADDETTI A LAVORI

in vigore dal

		ZONA O			ZONA I		ZONA II				
								SITUAZIONE EXTRA			
		Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma	Extra Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, M. Carrara, Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania
Segue CATEGORIA TERZA											
Dai 16 ai 18 anni	per 8 ore	1.060,30	1.037,20	1.027,75	1.023,50	1.034,85	981,50	1.073,90	1.016,90	993,75	1.002,70
	per 9 ore	1.143,80	1.118,90	1.103,70	1.104,05	1.116,25	1.058,75	1.132,05	1.097 —	1.072 —	1.031,75
	per 10 ore	1.227,25	1.200,55	1.189,60	1.184,70	1.197,75	1.136,05	1.214,70	1.177,05	1.150,30	1.160,65
Inferiori ai 16 anni	per 8 ore	834,75	816,80	809,25	805,95	814,45	772,90	826,20	800,75	782,35	789,45
	per 9 ore	900,50	881,10	873 —	869,45	877,50	833,75	891,30	863,80	843,90	851,60
	per 10 ore	966,25	945,45	936,75	932,90	942,70	894,65	956,35	925,90	905,60	913,80
CATEGORIA QUARTA											
Superiori ai 20 anni	per 8 ore	1.350,55	1.321,25	1.309,45	1.303,35	1.317,90	1.250,45	1.338,35	1.295,20	1.265,60	1.277,80
	per 9 ore	1.456,85	1.425,30	1.412,55	1.405,90	1.421,70	1.348,95	1.444,55	1.397,25	1.365,25	1.378,45
	per 10 ore	1.563,20	1.529,35	1.515,70	1.508,55	1.525,55	1.447,50	1.549,80	1.499,25	1.464,85	1.479,0
Dai 18 ai 20 anni	per 8 ore	1.261,35	1.234,45	1.223,05	1.217,45	1.231,15	1.167,90	1.249,10	1.209,90	1.182,05	1.193,85
	per 9 ore	1.360,65	1.331,65	1.319,45	1.313,25	1.328,10	1.259,85	1.346,40	1.305,15	1.275,10	1.287,85
	per 10 ore	1.460 —	1.428,85	1.415,75	1.409,15	1.424,95	1.351,80	1.444,60	1.400,40	1.368,20	1.381,85
Dai 16 ai 18 anni	per 8 ore	996,60	975,35	966,40	962,20	973 —	922,95	986,20	956 —	933,85	943,25
	per 9 ore	1.075,05	1.052,15	1.042,45	1.037,90	1.049,65	995,70	1.063,90	1.031,25	1.007,40	1.017,50
	per 10 ore	1.153,55	1.129 —	1.118,55	1.113,70	1.126,20	1.068,35	1.141,50	1.106,55	1.080,90	1.091,80
Inferiori ai 16 anni	per 8 ore	693,25	678,10	671,90	668,60	676,15	641,80	685,65	664,40	649,30	655,90
	per 9 ore	747,70	731,45	724,85	721,30	729,50	692,30	739,65	716,70	700,40	707,60
	per 10 ore	802,35	784,85	777,75	773,90	782,70	742,85	793,60	769,05	751,60	759,20
DONNE											
Superiori ai 20 anni	per 8 ore	1.134,40	1.109,85	1.099,95	1.094,75	1.107,05	1.050,40	1.122,55	1.088,15	1.033,15	1.073,55
	per 9 ore	1.223,70	1.197,30	1.186,50	1.180,95	1.194,20	1.133,10	1.211 —	1.173,85	1.146,85	1.158 —
	per 10 ore	1.313,05	1.284,60	1.273,20	1.267,15	1.281,40	1.215,80	1.299,45	1.259,50	1.230,50	1.242,60
Dai 18 ai 20 anni	per 8 ore	955,05	934,30	925,85	921,60	931,95	884,25	944,70	915,95	894,65	903,65
	per 9 ore	1.030,30	1.007,85	998,70	994,15	1.005,35	953,95	1.019,05	988 —	965,05	974,80
	per 10 ore	1.105,50	1.081,45	1.071,65	1.066,65	1.073,70	1.023,55	1.093,50	1.060,20	1.035,60	1.045,95
Dai 16 ai 18 anni	per 8 ore	852,20	833,75	826,20	822,50	831,45	789 —	843,25	817,30	793,40	803,40
	per 9 ore	919,35	899,45	891,30	887,25	896,85	851,10	909,65	881,65	861,20	869,95
	per 10 ore	986,45	965,05	956,35	952 —	962,40	913,20	976,05	946 —	924,15	933,45
Inferiori ai 16 anni	per 8 ore	681,85	667,25	661,10	658,25	665,35	631,40	674,80	654 —	638,90	645,50
	per 9 ore	735,55	719,80	713,20	710,15	717,15	681,10	727,95	705,50	689,25	696,40
	per 10 ore	789,25	772,30	765,20	761,95	770,10	730,80	781,05	757 —	739,60	747,25

Segue TABELLA 3

DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

1° maggio 1959

ZONA III		ZONA IV		ZONA V		ZONA VI		ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Extra Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona	Extra « Birra e Malto » Vicenza	Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	Extra « Birra e Malto » Belluno	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia	Extra « Birra e Malto » Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Arezzo, Bari Pescara, Perugia, Salerno, Taranto, Terni	Extra Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Extra Ascoli Piceno	Avellino, Nuoro, Benevento, Sassari, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Teramo, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
963,10	1.034,85	946,55	953,70	924,90	927,70	915 —	913,30	880,50	874,80	905,55	834,30	837,10	805,50	777,15	731,85
1.033,95	1.116,25	1.021,15	1.028,75	997,75	1.000,75	986,95	990,55	959,50	943,75	976,85	899,95	902,90	863,90	833,40	789,50
1.114,80	1.197,75	1.095,65	1.103,85	1.070,55	1.073,80	1.059,10	1.032,90	1.029,60	1.012,65	1.048,20	965,70	968,80	932,35	899,55	847,10
758,35	814,90	745,10	750,75	728,10	730,45	720,55	722,95	700,25	688,95	713 —	656,85	658,75	634,20	612 —	576,20
818 —	879,10	803,80	809,85	785,40	788 —	777,30	779,80	755,40	743,20	765,20	708,60	710,55	681,15	660,20	621,50
877,75	943,25	862,40	868,95	842,75	845,50	834,05	836,75	810,55	797,35	825,25	760,30	762,55	734,05	708,40	666,85
1.232,80	1.318,45	1.202,65	1.204,75	1.038,55	1.169,35	1.160,85	1.157,55	1.125,45	1.107,45	1.144,75	1.054,70	1.057,90	1.013,10	976,80	920,20
1.323,50	1.422,25	1.297,95	1.299,55	1.265,95	1.261,40	1.252,25	1.248,60	1.214,05	1.194,75	1.234,85	1.137,70	1.141,20	1.092,90	1.053,70	992,65
1.420,10	1.528,15	1.392,75	1.394,40	1.358,40	1.353,45	1.343,70	1.339,75	1.302,60	1.281,95	1.325 —	1.220,75	1.224,55	1.172,75	1.130,60	1.034,80
1.146,20	1.231,60	1.124 —	1.125,45	1.096,15	1.092,40	1.034,35	1.031,05	1.051,40	1.034,30	1.030,80	985,30	988,10	946,55	912,60	859,75
1.233,40	1.323,60	1.212,55	1.214,05	1.182,40	1.178,40	1.169,75	1.163,20	1.134,15	1.115,80	1.152,70	1.062,85	1.035,90	1.021,15	984,45	927,50
1.326,65	1.425,55	1.301 —	1.302,65	1.263,85	1.264,45	1.255,10	1.251,30	1.216,90	1.197,30	1.237,70	1.140,40	1.143,70	1.095,65	1.056,35	995,20
905,55	073 —	888,05	889 —	866,35	863,05	853,90	854,55	830,50	817,30	845,10	778,60	780,95	747,95	721,05	679,05
976,85	1.050,15	958,05	959,05	934,60	931 —	924,40	921,85	895,95	881,65	911,70	839,90	842,50	806,80	777,80	732,45
1.043,20	1.126,20	1.027,90	1.029 —	1.002,75	998,95	991,90	989,10	961,35	946 —	978,20	901,20	903,95	865,70	834,55	786 —
620,50	676,70	617,70	618,20	602,10	600,20	595,50	594,10	577,60	568,10	587,50	541,30	542,65	520,05	501,15	476,75
679,05	729,90	666,35	666,80	649,55	647,45	642,40	640,85	623,05	612,85	633,75	583,90	585,40	561 —	540,55	509,60
723,65	783,20	714,90	715,50	696,95	694,70	689,30	687,65	668,50	657,60	680 —	626,45	628,20	601,90	580,05	546,75
1.030,60	1.107,45	1.010,75	1.012,15	985,75	982,45	975,35	972,55	945,65	930,55	961,65	886,20	889 —	851,25	820,60	772,90
1.111,70	1.194,75	1.090,40	1.091,85	1.063,35	1.059,85	1.052,15	1.049,05	1.020,05	1.003,75	1.037,40	955,95	959,05	918,30	885,15	833,80
1.192,90	1.281,90	1.169,95	1.171,55	1.141 —	1.137,10	1.129 —	1.125,70	1.094,60	1.077,05	1.113,15	1.025,70	1.029 —	985,35	949,80	894,65
867,80	932,40	859,85	852,20	829,50	827,20	821,05	818,75	796,05	783,30	809,25	746,05	747,95	716,80	690,85	650,70
936,10	1.005,85	917,75	919,35	894,90	892,30	885,70	883,15	858,75	845 —	873 —	801,80	803,80	773,25	745,20	702 —
1.004,45	1.079,30	984,80	986,45	960,20	957,40	948,15	947,65	921,45	903,70	936,75	863,55	865,70	829,65	799,60	753,20
774,35	831,90	759,25	760,15	740,35	738 —	732,85	730,45	710,20	698,85	722,40	665,80	667,70	639,40	616,25	580,90
835,35	897,45	819,05	820,05	798,65	796,15	790,50	788 —	768,10	753,90	779,35	718,20	720,25	689,75	664,80	626,60
896,35	962,90	878,70	879,90	856,95	854,25	848,20	845,50	821,95	803,95	836,20	770,70	772,85	740,05	713,30	672,40
619,55	665,80	607,75	608,70	592,65	590,80	586,55	584,65	568,65	550,65	578,05	532,75	534,60	512 —	493,60	461,85
668,35	718,20	655,65	656,70	639,35	637,30	632,75	630,65	613,35	603,65	623,60	574,70	576,75	552,25	532,45	501,40
717,10	770,70	708,50	701,55	686 —	683,80	678,95	676,75	658,15	647,75	666,10	616,65	618,80	592,60	571,30	538 —

MINIMI DI PAGA BASE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI E INTERMEDIE

in vigore dal 1° maggio 1959

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA O												
Milano	61.250	54.200	46.600	44 200	42 950	39 800	52.700	45 700	40.100	38.050	33.950	31 600
Torino	59.950	52.950	45.600	43 250	42 050	38 950	51.550	44 700	39.200	37.250	33.200	30 900
Genova	59.400	52.500	45.150	42 800	41 700	38 550	51.050	44 300	38.900	36.850	32.900	30 600
ZONA I:												
Como, *Firenze, Roma*	59.100	52.250	44.950	[illegible]2 650	41 500	38 400	50.850	44 100	38.650	36.700	32.700	30 500
Situazione extra: Varese	59.800	52.850	45.450	[illegible] 150	41 900	38 800	51.400	44 550	39.100	37.050	33.100	30 850
ZONA II												
Aosta, *Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa*	56.950	50.350	43.350	41 100	40 000	37 000	49.050	42 550	37.300	35.350	31.550	29 350
Situazioni extra:												
Crema	60.650	53.650	46.100	[illegible] 750	42 600	39 400	52.150	45 250	39.700	37.600	33.600	31 300
Sondrio	58.750	51.950	44.700	[illegible] 350	41 200	38 150	50.500	43 800	38.450	36.450	32.550	30 300
Trieste	57.400	50.800	43.650	41 400	40 250	37 300	49.350	42 800	37.550	35.650	31.300	29 650
Verbania	57.950	51.250	44.050	41 800	40 650	37 600	49.850	43 250	37.900	35.950	32.100	29 900
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	55.900	49.400	42.550	40 250	39 200	36 350	48.050	41 700	36.550	34.700	30.950	28 850
Situazione extra: Biella	59.800	52.850	45.450	43 150	41 900	38 900	51.400	44 550	39.100	37.050	33.100	30 850
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova Ravenna, Verona, Vicenza	54.850	48.500	41.700	39 500	38 450	35 650	47.150	40 950	35.850	34.050	30.350	28 250
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	53.200	47.050	40.450	3[illegible] 100	37 350	34 550	45.800	39 700	34.800	33.050	29.450	27 400
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia Udine	52.650	46.600	40.050	3[illegible] 000	3[illegible] 950	34 200	45.300	39 350	34.400	32.650	29.200	27 200
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	51.400	45.450	39.150	3[illegible] 050	3[illegible] 100	33 450	44.250	38 400	33.650	31.950	28.450	26 550
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	50.350	44.500	38.350	3[illegible] 350	[illegible]5 350	32 700	43.350	37 550	33.000	31.300	27.000	26 000
Situazione extra: Valdarno	52.050	46.050	39.600	3[illegible] 600	36 550	33 850	44.850	38 900	34.100	32.400	28.900	26 850
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	49.250	43.500	36.900	35 050	34 100	31 550	42.350	36 750	31.800	30.100	26.850	25 050
Situazione extra: Ascoli Piceno	49.600	43.900	37.250	35 250	34 300	31 800	42.650	36 950	32.000	30.350	27.150	25 200
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	47.750	42.250	35.700	33 850	33 000	30 500	41.100	35 650	30.750	29.150	26.000	24 200
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	46.350	41.000	34.400	32 650	31 800	29 400	39.900	34 550	29.700	28.150	25.100	23 350
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	43.900	38.800	32.600	30 900	30 050	27 900	37.750	32 700	28.100	26.600	23.800	22 150

TABELLA 5

MINIMI DI STIPENDIO BASE PER GLI IMPIEGATI — UOMINI
in vigore dal 1° maggio 1959

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	83.800	63.150	54.750	47.050	45.150	43.400	39.900	34.300	31.850	26.250	39.900	38.100	36.950	34.650	29.250	27.550	22.000
Torino	82.000	61.750	53.600	46.000	44.200	42.450	39.000	33.600	31.100	25.700	39.000	37.300	36.150	33.850	28.650	26.950	21.450
Genova	81.200	61.200	53.100	45.600	43.800	42.050	38.600	33.500	30.850	25.500	38.600	36.900	35.850	33.550	28.350	26.700	21.300
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.850	60.950	52.900	45.400	43.550	41.850	38.450	33.150	30.750	25.400	38.450	36.750	35.700	33.450	28.250	26.600	21.250
Situazione extra																	
Varese	81.700	61.650	53.500	45.900	44.100	42.350	38.950	33.500	31.050	25.650	38.950	37.200	36.100	33.800	28.500	26.850	21.450
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.900	58.750	50.950	43.750	42.050	40.300	37.050	31.950	29.650	24.400	37.050	35.400	34.350	32.200	27.250	25.650	20.450
Situazioni extra:																	
Crema	83.000	62.550	54.250	46.600	44.800	42.950	39.450	34.050	31.500	26.000	39.450	37.750	36.650	34.250	29.000	27.300	21.750
Sondrio	80.350	60.650	52.550	45.100	43.350	41.650	38.250	33.000	30.550	25.150	38.250	36.500	35.400	33.200	28.100	26.450	21.050
Trieste	78.500	59.150	51.350	44.050	42.350	40.700	37.350	32.200	29.850	24.600	37.350	35.700	34.650	32.450	27.400	25.800	20.600
Verbania	79.300	59.700	51.850	44.500	42.750	41.050	37.750	32.500	30.100	24.850	37.750	36.000	34.950	32.700	27.700	26.050	20.800
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	76.450	57.650	50.000	42.900	41.200	39.600	36.400	31.350	29.050	24.000	36.400	34.750	33.700	31.600	26.700	25.150	20.050
Situazione extra:																	
Biella	81.700	61.650	53.500	45.900	44.100	42.350	38.950	33.500	31.050	25.650	38.950	37.200	36.100	33.800	28.600	26.850	21.450
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	75.500	56.750	49.200	42.250	40.600	39.000	35.800	30.850	28.600	23.550	35.750	34.150	33.150	31.000	26.250	24.700	19.700
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	74.600	55.750	48.350	41.200	39.600	38.050	34.950	30.100	27.900	23.050	34.900	33.350	32.400	30.350	25.650	24.150	19.250
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	73.100	54.850	47.600	40.700	39.100	37.550	34.500	29.750	27.550	22.750	34.350	32.800	31.900	29.900	25.200	23.800	19.000
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.700	54.200	47.050	39.900	38.350	36.800	33.800	29.150	27.000	22.300	33.700	32.200	31.300	29.300	24.750	23.350	18.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	71.150	53.050	46.050	39.050	37.500	36.000	33.100	28.450	26.450	21.800	33.050	31.550	30.600	28.650	24.200	22.850	18.200
Situazione extra:																	
Valdarno	73.600	54.950	47.650	40.400	38.800	37.300	34.250	29.450	27.350	22.550	34.150	32.600	31.650	29.700	25.050	23.600	18.800
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.600	51.100	44.350	37.350	35.850	34.400	31.650	27.250	25.250	20.850	31.600	30.200	29.300	27.500	23.250	21.850	17.450
Situazione extra																	
Ascoli Piceno	69.100	51.550	44.700	37.600	36.150	34.750	31.900	27.500	25.500	21.050	31.850	30.150	29.500	27.650	23.400	22.050	17.550
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.950	50.150	43.450	36.400	34.900	33.550	30.850	26.550	24.600	20.350	30.600	29.250	28.350	26.600	22.450	21.200	16.850
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	66.300	48.800	42.400	35.400	34.100	32.700	30.050	25.900	24.000	19.800	29.700	28.300	27.500	25.750	21.750	20.550	16.350
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	63.200	46.700	40.600	33.800	32.500	31.150	28.650	24.700	22.900	18.900	28.200	26.950	26.100	24.450	20.700	19.550	15.550

TABELLA 6

MINIMI DI STIPENDIO BASE PER GLI IMPIEGATI — DONNE
in vigore dal 1° maggio 1959

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	83.300	54.300	46.700	40.450	38 150	34 300	31 800	29 200	27.150	24.200	34.200	32.750	30.750	27.150	24.700	23.450	20.600
Torino	82.000	53.100	45.700	39.550	37 350	33 600	31 050	28 500	26.550	23.750	33.550	32.100	30.000	26.550	24.150	22.950	20.100
Genova	81.200	52.650	45.300	39.200	36 950	33 300	30 800	28 300	26.300	23.450	33.250	31.800	29.800	26.300	24.000	22.750	19.900
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.850	52.450	45.100	39.050	36 800	33 150	30 650	28 150	26.200	23.350	33.100	31.600	29.700	26.200	23.900	22.650	19.850
Situazione extra																	
Varese	81.700	52.950	45.600	39.450	37 250	33 500	30 950	28 450	26.500	23.600	33.500	31.950	29.950	26.500	24.100	22.900	20.050
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.900	50.450	43.450	37.600	3[illegible] 500	31 950	29 500	27 150	25.200	22.500	31.900	30.500	28.500	25.200	23.000	21.800	19.100
Situazioni extra:																	
Crema	83.000	53 750	46.250	40.050	37 800	34 050	31 450	28 900	26.800	24.000	34.000	32.450	30.450	26.800	24.450	23.250	20.350
Sondrio	80.350	52 050	44.850	38.800	36 650	33 000	30 500	27 950	26.000	23.250	32.900	31.450	29.400	26.000	23.750	22.500	19.750
Trieste	78.500	50 900	43.750	37.900	35 750	32 200	29 800	27 850	25.450	22.700	32.150	30.750	28.800	25.450	23.200	22.000	19.250
Verbania	79.300	51 350	44.200	38.300	36 100	32 500	30 050	27 600	25.650	22.900	32.450	31.000	29.100	25.650	23.400	22.250	19.500
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	76.450	49 550	42.650	36.900	3[illegible] 800	[illegible] 350	28 900	26 600	24.800	22.150	31.350	29.900	28.050	24.800	22.550	21.400	18.750
Situazione extra																	
Biella	81.700	53 000	45.600	39.500	37 250	33 500	31 000	28 450	26.500	23.600	33.500	31.950	29.950	26.500	24.100	22.900	20.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	75.500	48 750	41.900	36.350	3[illegible] 250	30 850	28 500	26 200	24.350	21.750	30.500	29.350	27.550	24.300	22.200	21.050	18.450
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	74.600	47 850	41.200	35.400	33 450	30 100	27 800	25 [illegible]	23.800	21.250	30.050	28.750	26.850	23.800	21.700	20.600	18.050
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	73.100	47 150	40.600	35.050	3[illegible] 050	29 750	27 500	25 200	23.450	20.900	29.650	28.300	26.500	23.400	21.350	20.300	17.700
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.700	46 650	40.100	34.300	32 400	29 150	26 950	24 700	23.000	20.550	29.000	27.700	26.000	22.950	20.900	19.850	17.400
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	71.150	45 650	39.250	33.600	31 650	28 450	26 350	24 200	22.500	20.100	28.400	27.150	25.450	22.450	20.550	19.500	17.050
Situazione extra:																	
Valdarno	73.600	47 200	40.650	34.750	32 750	29 450	27 300	25 150	23.300	20.800	29.400	28.100	26.300	23.250	21.200	20.100	17.600
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.600	44 000	37.800	32.150	30 500	27 250	25 200	23 200	21.500	19.200	27.200	26.000	24.350	21.500	19.650	18.650	16.350
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	69.100	44 300	38.100	32.400	30 550	27 500	25 450	23 350	21.700	19.350	27.400	26.200	24.550	21.650	19.750	18.750	16.450
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.950	43 150	37.050	31.300	29 450	26 550	24 550	22 550	20.950	18.700	26.350	25.150	23.550	20.800	19.000	18.050	15.800
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	66.300	41 950	36.150	30.500	28 800	25 000	23 900	22 000	20.500	18.250	25.550	24.350	22.850	20.150	18.400	17.450	15.350
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	63.200	40 150	34.550	29.100	27 [illegible]	24 700	22 850	20 950	19.550	17.400	24.200	23.200	21.700	19.150	17.500	16.600	14.600

TABELLA 7

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari: 63 ore	Data di pagamento dei premi straordinari: 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari: 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari, a saldo di 375 ore: 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari, a saldo di 375 ore: 187 ore	Data di pagamento dei premi ordinari, a saldo di 375 ore: 250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				1° Semestre 1948		
1894				2° Semestre 1948		
1895				1° Semestre 1949		
1896				2° Semestre 1949		
1897				1° Semestre 1950		
1898				2° Semestre 1950		
1899				1° Semestre 1951		
1900				2° Semestre 1951		
1901				1° Semestre 1952		
1902				2° Semestre 1952		
1903				1° Semestre 1953		
1904				2° Semestre 1953		
1905				1° Semestre 1954		
1906				2° Semestre 1954		
1907				1° Semestre 1955		
1908				2° Semestre 1955		
1909				1° Semestre 1956		
1910				2° Semestre 1956		
1911				1° Semestre 1957		
1912				2° Semestre 1957		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni.

La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa.

Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento dei premio		Data di assunzione	Data di pagamento dei premio	
1° Gennaio 1942	1° Gennaio 1953	1° Semestre 1953	1° Gennaio 1943	1° Luglio 1953	2° Semestre 1953
1° Marzo 1942	15 Febbraio 1953		1° Marzo 1943	15 Agosto 1953	
1° Luglio 1942	1° Aprile 1953		1° Luglio 1943	1° Ottobre 1953	
1° Ottobre 1942	15 Maggio 1953		1° Ottobre 1943	15 Novembre 1953	
31 Dicembre 1942	30 Giugno 1953		31 Dicembre 1943	31 Dicembre 1953	

ALLEGATO V

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale. in base alle mansioni svolte alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria la istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni Territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento. ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti il Collegio Tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale, dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettèra alle Associazioni nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio Tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio Provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli Industriali Alimentari e le contrapposte Associazioni di Categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Presidenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Visti il contratto, le tabelle da 1 a 7 e l'accordo che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151370) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.